

## **ИННОВАЦИОННЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ**

**Лесина Л.А.,**

*доцент, кандидат социологических наук.  
доцент кафедры Социологии и ТГМУ  
г. Екатеринбург, Россия  
[llesina@yandex.ru](mailto:llesina@yandex.ru)*

**Починина Д.Н.,**

*студентка 2 курса магистратуры ИГУП.  
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина  
г. Екатеринбург, Россия  
[dashak\\_4991@mail.ru](mailto:dashak_4991@mail.ru)*

## **INNOVATIVE SOCIAL TECHNOLOGIES TO PROMOTE EMPLOYMENT OF GRADUATES**

**Lesina L**

*associate professor, candidate of sociological sciences.  
Associate Professor of the Department of Sociology and TSMU  
Yekaterinburg, Russia  
[llesina@yandex.ru](mailto:llesina@yandex.ru)*

**Pochinina D**

*student 2 courses of magistracy.  
UrFU named after the first President of Russia BN. Yeltsin  
Yekaterinburg, Russia  
[dashak\\_4991@mail.ru](mailto:dashak_4991@mail.ru)*

### **Аннотация**

В статье рассматривается специфика технологического подхода к реализации мероприятий содействия занятости населения. На основе данных социологического опроса выявлены приоритетные способы трудоустройства выпускников вузов Свердловской области. Делается вывод о том, что выпускники предпочитают при поиске работы использовать

информационные технологии, ресурсы социального капитала. Определены инновационные социальные технологии содействия занятости с учетом специфики молодежного рынка труда. Подчеркивается значимость предварительной подготовки и активизации молодых людей как субъектов рынка труда в процессе интеграции в сферу занятости.

### **Annotation**

The article discusses the specifics of the technological approach to the implementation of employment promotion measures. On the basis of sociological survey data priority ways of employment of graduates of Sverdlovsk region are revealed. We conclude that graduates prefer to use information technologies and social capital resources in their job search. The article defines innovative social technologies to promote employment, taking into account the specifics of the youth labor market. We stress the importance of pre-employment training and activation of young people as labour market actors in the process of integration into employment.

**Ключевые слова:** социальная технология, рынок труда, занятость, безработица, молодежь.

**Key words:** social technology, labor market, employment, unemployment, young people.

В современных условиях молодежь становится важнейшим социальным ресурсом инновационного развития национальной и региональной экономики. Подвижность рынка труда, перманентное реформирование системы профессионального образования в России, меняющиеся требования работодателей к компетенциям молодых специалистов, устаревшие механизмы содействия занятости осложняют ситуацию выбора места работы выпускниками вузов. Негативные последствия незанятости молодежи следует рассматривать в двух аспектах: социальном (нарушение воспроизводства профессионально-квалификационной структуры общества, неэффективное использование

кадрового потенциала региона) и личностном (снижение самооценки, появление чувства неуверенности в себе, деформация трудовых и профессиональных ценностей). В связи с этим особую актуальность приобретает необходимость поиска новых технологических решений проблем трудоустройства молодых людей.

Методологическим основанием осмысления содействия занятости населения является концепция технологизации социальных процессов. В академическом дискурсе сложилось несколько подходов к определению сущностных основ категории «социальная технология»: эпистемологический (Дятченко Л.Я., Зайнышев И.Г., Луков В.А., Сулаков Б.А. и др), инструментальный (Афанасьев В.Г., Зайцев А.К., Ионин Л.Г., Тощенко Ж.Т., Никредин Г.Д., Шиян А.А. и др.), утилитарный (Иванов В.Н., Патрушев В.И., Капитонов Э.С. и др.). Для осмысления проблемного поля процесса содействия трудоустройству выпускников высших учебных заведений наиболее продуктивным является деятельностный подход, представленный в работах Щербины В.В. [4, С.141-162]. Согласно данному подходу социальная технология рассматривается как способ организации деятельности, предусматривающий ее предварительное и планомерное разделение на ряд последовательно осуществляемых этапов, процедур, операций, направленных на достижение определенной цели. Характерными чертами технологизации социальной деятельности являются: системность, структурированность, целенаправленность, тиражируемость, эффективность. Социальные технологии по своей сути универсальны, поэтому могут быть использованы для решения однотипных проблем. В то же время эффективность результатов технологизированного социального воздействия на целевую социальную общность (например, на молодежь как субъект рынка труда и занятости) во многом определяется гибкостью, адресностью, учетом ее потребностей и приоритетов.

Конкретизация содержательного наполнения категории «социальная технология» зависит от сферы человеческой жизнедеятельности.

Следовательно, под технологией содействия занятости понимается система последовательно и согласованно осуществляемых действий субъектов рынка труда, реализуемых в рамках основных направлений деятельности по содействию эффективной занятости населения. Социальные технологии будут считаться инновационными, если в ходе их реализации активно используются новые, не вошедшие в повседневную практику методы и способы содействия занятости выпускников.

Эмпирической базой изучения проблем трудоустройства молодежи являются результаты седьмого этапа исследовательского проекта «Социокультурные ориентации студенческой молодежи», реализованного в г. Екатеринбурге в ноябре-декабре 2016 г. под руководством Ю.Р. Вишневого и при участии авторов статьи [2]. По репрезентативной гнездовой выборке было опрошено 1827 студентов 14 вузов, обеспечивающих основные потоки молодых специалистов на региональный рынок труда и занятости Свердловской области.

Молодежный сектор регионального рынка труда характеризуется весьма устойчивыми чертами: профессиональной и территориальной мобильностью, сравнительно невысоким квалификационным уровнем работников, высоким уровнем безработицы. Доля безработных в возрасте до 30 лет (не имеющих и ищущих работу, готовых приступить к ней) остается довольно высокой – 38,7% [3]. Особо напряженная ситуация с поиском подходящей работы сохраняется среди возрастных групп молодежи: 16-17 лет, 18-24 года. У молодежи государственные службы занятости не пользуются особой популярностью, поэтому молодые люди реже, чем представители других социально-демографических групп, регистрируются как безработные. Следовательно, территориальные органы государственной службы занятости располагают неполной информацией о реальном соотношении спроса и предложения на молодежном рынке труда.

Выпускники вузов могут быть отнесены к социально уязвимой категории населения, нуждающейся в комплексе мероприятий по их

социальной поддержке. Это обусловлено отсутствием у большей части молодых людей опыта работы по специальности, да и уровень их квалификации пока невысок. Оценивая наиболее типичные проблемы, с которыми сталкиваются молодые люди при трудоустройстве после окончания учебного заведения, большинство респондентов (75%) отметили отсутствие трудового стажа, практического опыта работы по профессии.

В настоящее время социально-экономический контекст трудоустройства предлагает молодым людям разнообразные способы поиска подходящей для них работы. Представляется важным выяснить мнение молодежи о наиболее эффективных механизмах содействия занятости.

Данные таблицы позволяют сделать вывод: молодые люди при поиске работы предпочитают рассчитывать на собственные силы, социальный капитал, а также на содействие основных субъектов рынка труда (см. таблица). Больше половины опрошенных студентов считают продолжение работы по месту прохождения практики самым эффективным способом трудоустройства в условиях современного динамичного рынка труда. Поэтому особое внимание следует уделить разработке и реализации технологии комплексного сотрудничества профессиональных учебных заведений и работодателей. Производственную практику необходимо рассматривать и, соответственно, организовывать как возможное будущее место работы выпускников вузов.

Таблица

Представления студентов об эффективных способах трудоустройства (в %)

Способы трудоустройства	пол		
	Мужской	Женский	ИТОГО:
Продолжение работы по месту прохождения практики во время обучения	48	57	53
Помощь родителей, знакомых, друзей	39	44	42
Распределение выпускников	36	38	37
Самостоятельный поиск вакансий и размещение резюме в Интернете	35	36	35

Целевая подготовка по заказу предприятия	33	31	32
Самостоятельная рассылка резюме по организациям	22	30	27
Ярмарки вакансий, дни карьеры	22	25	24
Обращение в кадровые службы предприятий	19	16	17
Обращение в государственную службу занятости	11	11	11
Обращение в частное кадровое агентство	8	9	8

Треть студентов полагает, что при поиске работы следует рассчитывать только на собственный потенциал, активно используя информационные технологии. Каждый пятый планирует обращаться в кадровые службы предприятий за интересующей их информацией по имеющимся вакантным местам. Самостоятельный поиск вакансий и размещение резюме в Интернете, как наиболее эффективный по мнению студентов способ трудоустройства, делает актуальным включение в образовательный процесс мероприятий, направленных на развитие человеческого капитала. Такие формы и методы обучения как деловые игры, тренинги позволят сформировать у студентов необходимые навыки, умения и, в целом, повысят их конкурентоспособность на рынке труда. Например, тренинги по прохождению кадрового собеседования, написанию резюме, активного поиска работы с использованием разных каналов информации, по планированию и реализации профессиональной стратегии, по управлению индивидуальной профессиональной карьерой, освоение методов самостоятельного анализа территориального, отраслевого и профессионального рынка труда и т.д. Выбрать эффективную стратегию поведения на рынке труда выпускникам вузов помогут знания особенностей новых гибких форм занятости: лизинга, аутсорсинга персонала, дистанционной занятости. Комплекс сформированных умений и навыков будет способствовать эффективной адаптации выпускников вузов к реалиям регионального рынка труда, тем самым предотвращая их социально-экономическую эксклюзию.

Как показывают результаты опроса, традиционные социальные технологии, реализуемые в деятельности государственных служб занятости, не актуальны для содействия трудоустройству выпускников вузов. Лишь один из десяти опрошенных планирует использовать услуги государственных служб занятости для поиска подходящей работы, 8% респондентов полагаются в поиске вакансий на частные рекрутинговые агентства. Наблюдается информационная асимметрия: одна из важнейших функций органов государственной службы занятости – устанавливать информационную связь между вакантными рабочими местами и лицами, претендующими на получение оплачиваемой работы. Между тем, молодые люди предпочитают получать информацию о структуре спроса и предложения на рынке труда и занятости от родственников, друзей, знакомых, а также обращаясь к Интернет-ресурсам. Следует отметить невысокий статус государственных служб занятости, которые отнюдь не являются ведущим субъектом на молодежном рынке труда.

Работодатели также не стремятся обращаться за помощью к государственным службам занятости, самостоятельно определяя кадровую стратегию и политику, предпочитают набирать сотрудников посредством прямых коммуникаций с соискателями. Реализация современной политики в области молодежной занятости обусловила необходимость расширения государственными службами спектра профессиональных услуг по трудоустройству, а также изменение направленности их деятельности – от борьбы с безработицей молодежи к содействию эффективной занятости. Согласно закону РФ от 19.04.1991 № 1031-1 (в ред. от 29.07.2017) «О занятости населения в Российской Федерации», органы государственной власти субъектов РФ могут сами определять кадровую политику, направленную на разработку и реализацию мероприятий по содействию занятости населения [1]. Среди основных направлений их деятельности особо следует выделить: повышение конкурентоспособности на рынке труда отдельных групп населения, например, молодежи.

Невысокую оценку в плане эффективности получили и мероприятия, организуемые образовательными учреждениями совместно с представителями потенциальных работодателей: каждый четвертый студент выразил заинтересованное отношение к ярмаркам вакансий, дням карьеры. Вряд ли можно назвать механизмы взаимодействия профессиональных учебных заведений с работодателями как субъектами молодежного рынка труда успешными и отлаженными.

Любопытно, как в процессе выбора приоритетных методов трудоустройства проявились гендерные различия: девушки чаще выбирали несколько вариантов ответа, предпочитая более сложные, комплексные и разнообразные стратегии поведения на локальном рынке труда.

При разработке и реализации на практике различных технологий содействия занятости нужно учитывать потребности и приоритеты целевых групп, а для этого необходимо регулярно осуществлять социальную диагностику и прогнозирование тенденций развития молодежного рынка труда. Следует сочетать традиционные, хорошо зарекомендовавшие себя на рынке труда, и инновационные социальные технологии. При этом необходим углубленный анализ причин недостаточной эффективности некоторых уже устоявшихся социальных технологий трудоустройства в молодежной среде. Значительным потенциалом в процессе регулирования вопросов трудоустройства обладает инновационная социальная технология: предварительная подготовка и активизация молодых людей как субъектов рынка труда в процессе интеграции в сферу занятости.

Таким образом, использование технологического подхода к регулированию процесса содействия занятости молодежи позволяет оптимизировать социально-экономическое пространство, преодолевая его разбалансированность на основе инновационного метода освоения социальной действительности.



### Список литературы

1. Закон РФ от 19.04.1991 № 1031-1 (в ред. от 29.07.2017) "О занятости населения в Российской Федерации". [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/) (дата обращения: 18.02.2018).
2. СТУДЕНТ 1995-2016гг.: динамика социокультурного развития студенчества Среднего Урала: монографии/ под общей ред. Ю.Р. Вишневого. – Екатеринбург: УрФУ, 2017. – 904с.
3. Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области (Свердловскстат). [Электронный ресурс]. URL: <http://sverdl.gks.ru/> (дата обращения: 18.02.2018).
4. Щербина В.В. Рационализирующие социальные технологии// Вестник РУДН: серия «Социология» - 2016. - №1. – С.141-162.